

FDJ-Funktion und soziale Kommunikation: spezieller Bericht zur Untersuchung Student und Studium (SUS)

Kasek, Leonhard

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kasek, L. (1978). *FDJ-Funktion und soziale Kommunikation: spezieller Bericht zur Untersuchung Student und Studium (SUS)*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380058>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



FDJ-Funktion und soziale Kommunikation

- Spezieller Bericht zur Untersuchung
Student und Studium (SUS) -

ZA 6132

L. Kasek

Leipzig, März 1978

Inhaltsverzeichnis:

	Blatt
0. Vorbemerkung	3
1. Hauptaussagen	4
2. Beweggründe für FDJ-Arbeit	6
3. Kommunikationsfähigkeiten	8
4. Kommunikation in der Gruppe	11
5. Kommunikation mit dem Lehrkörper	17
6. Kommunikation mit Freunden, Bekannten usw.	20

0. Vorbemerkung

Mit der Übernahme einer FDJ-Funktion verändern sich auch die Beziehungen des betreffenden Studenten zu seinen Kommilitonen und zum Lehrkörper. Diese veränderten sozialen Beziehungen wirken ihrerseits in vielfältiger Weise auf die Funktionäre zurück. Eine intensivere Kommunikation der Funktionäre (vor allem der Gruppenleiter) mit Angehörigen des Lehrkörpers und eine intensivere Mitarbeit in Seminaren und anderen Lehrveranstaltungen ist zum Beispiel eine wichtige Ursache für den Leistungsvorteil der betreffenden Funktionäre.

Im vorliegenden Bericht soll anhand von Ergebnissen aus SUS A gezeigt werden, wie die Ausübung von Funktionen die soziale Kommunikation beeinflusst. Zur Interpretation der Ergebnisse wurden Erkenntnisse aus früheren Untersuchungen herangezogen. In diesem Sinne enthält der vorliegende Bericht eine Zusammenfassung und Verallgemeinerung der zum Thema "FDJ und soziale Kommunikation" vorliegenden Ergebnisse. Damit werden analoge Aussagen aus der Parlamentarstudie (s. U. Heise "Probleme der ideologischen Entwicklung von Studenten", Leipzig 1975) und aus der SIS (s. L. Kasek "FDJ und Persönlichkeitsentwicklung von Studenten", Leipzig 1977) ergänzt und fortgeführt.

Der vorliegende Bericht knüpft an SUS A-Bericht "FDJ und Leistungsverhalten" (Leipzig, Januar 1978) an. Ergebnisse, die dort bereits dargestellt sind (vor allem die Beziehungen zwischen der sozialen Kommunikation und dem Leistungsverhalten der Funktionäre), werden hier ausgespart.

Der vorliegende Bericht bezieht sich nur auf die Hochschulpopulation. An Fachschulen herrschen vielfach andere Bedingungen als an Hochschulen. Das wirkt sich auch auf die soziale Kommunikation aus, so daß sich eine Reihe von Zusammenhängen anders entwickelt als bei Hochschülern.

1. Hauptaussagen

1. Das mit der Leistung eng verbundene soziale Prestige der FDJ-Funktionäre ist entscheidend für die Leistungsatmosphäre in den FDJ-Gruppen. Um das für eine erfolgreiche Arbeit erforderliche soziale Prestige zu erwerben, sind entsprechende Leistungen erforderlich. In diesem Sinne besteht eine enge Wechselbeziehung zwischen sozialer Kommunikation, Funktion und Studienleistungen.
2. Zur Erfüllung der übernommenen Aufgaben müssen die Funktionäre mit ihren Kommilitonen kommunizieren. Sie haben dabei einen bestimmten Entscheidungsspielraum und treten auch als Sanktionsgeber auf. In diesem Sinne beeinflussen die mit der Funktion übernommenen Aufgaben nachhaltig Inhalt und Intensität der Sozialbeziehungen der Studenten.
3. Ob und inwieweit die übertragenen Aufgaben erfüllt werden, hängt neben äußeren Faktoren von den Einstellungen und Fähigkeiten der Funktionäre ab. Gleichzeitig wirkt auch die mit der Funktion übernommene Verantwortung auf die Motivation zurück. So streben vor allem die Gruppenleiter danach, ihren Kommilitonen mit gutem Beispiel voranzugehen.
4. Im allgemeinen verfügen die Funktionäre über die erforderlichen Fähigkeiten, ihren Standpunkt zu vertreten und durchzusetzen. Darüber hinaus deutet sich ein Problem an: Selbst dem größten Teil der Funktionäre gelingt es nicht oder nur mit großer Anstrengung, Diskussionen in der Gruppe auszulösen (in der SUS wurde das nur anhand fachlicher Diskussionen untersucht).
5. Die Position in der Gruppe, und damit zusammenhängend die Einstellung zur Gruppe, hängt stark von der Funktion ab. So beurteilen die Gruppenleiter z.B. die Atmosphäre in ihren Gruppen viel positiver als die anderen Gruppenmitglieder.
6. Die Atmosphäre in der Gruppe beeinflusst die Einstellung zur Funktion. Andererseits arbeiten Funktionäre, die sich mit ihren Aufgaben identifizieren, erfolgreicher. Die Gruppenbeziehungen festigen sich und wirken auf die Einstellung zur Funktion zurück.

7. In vielen Gruppen besteht ein "Integrationsgefälle": Die Funktionäre sind stärker eingebunden und kommunizieren häufiger untereinander als die anderen Gruppenmitglieder. Dies ist eine Folge der Funktionsteilung und gleichzeitig eine Ursache für die geringe Aktivität eines kleinen Teils der Studenten im Jugendverband.

Es gelingt den Gruppen bisher zu wenig, die Mitglieder, die sich bewusst von der Gruppenarbeit fernhalten und wenig integriert sind, in die Arbeit einzubeziehen.

8. Die Seminargruppenberater sprechen am häufigsten mit den FDJ-Gruppenleitern. Solche Gespräche werden von beiden Seiten angebahnt, wenn das zur Lösung anstehender Aufgaben und Probleme als notwendig erscheint. Bedingt durch diese enge Zusammenarbeit fühlt sich ein großer Teil der Gruppenleiter mit den Seminargruppenberatern freundschaftlich verbunden. Solche persönlicheren Beziehungen entwickeln sich nur, wenn es gelingt, auftretende Probleme gemeinsam zu lösen. Entscheidend ist dabei der Inhalt der Gespräche.

9. Gespräche zwischen Studenten und anderen Angehörigen des Lehrkörpers finden weniger häufig und auch unregelmäßig statt. Am aktivsten sind hierbei die Mitglieder der FDJ-Sektionsleitungen.

10. Sich besonders bei einem Teil der Funktionäre anbahnende engere Beziehungen vor allem zu jüngeren Angehörigen des Lehrkörpers haben für die Entwicklung der betreffenden Studenten große Bedeutung: Sie weiten deren Horizont, vermitteln wichtige Kenntnisse und spornen auch das Leistungsverhalten an.

11. Die sozialen Beziehungen der Studenten haben großen Einfluß auf die Persönlichkeitsentwicklung. Grundlegende Einstellungsänderungen lassen sich oftmals nur erreichen, wenn es gelingt, diese Beziehungen zu verändern. Besonders günstig ist hierbei die Übernahme von FDJ-Funktionen. Der Jugendverband sollte sich bemühen, diese Potenzen (die sich aus der übertragenen Verantwortung ergeben) für die Persönlichkeitsentwicklung der Funktionäre noch zielstrebtiger zu nutzen.

2. Beweggründe für FDJ-Arbeit

Ob und in welchem Maße die Funktionäre ihre Aufgaben erfüllen, hängt wesentlich von deren Einstellungen und Motiven ab. Über die Einstellung zur Funktion wurde im bereits erwähnten Bericht "FDJ und Leistungsverhalten" informiert. Wir beschränken uns daher hier auf einige Ergebnisse zu sozial orientierten Verhaltenszielen. Die Unterschiede zwischen Funktionären und Nichtfunktionären sowie zwischen den verschiedenen Funktionären ergeben sich zum einen durch die Auswahl, zum anderen führen aber eine Identifikation mit den übertragenen Aufgaben und sich einstellende Erfolge zu einer Verstärkung einiger Verhaltensziele oder auch zum Abbau anderer.

Die vorhandenen Motive beeinflussen sowohl das Verhalten als auch die Entwicklung der Persönlichkeit. Gleiches Verhalten kann unter gleichen äußeren Bedingungen in Abhängigkeit von den damit verfolgten Zielen bei verschiedenen Personen sehr verschiedene Konsequenzen für deren Entwicklung haben. Die folgende Tabelle informiert zunächst darüber, wie stark das Ziel, anderen Vorbild zu sein, ausgeprägt ist.

Tab. 2.-1: Verhaltensziel: Beispiel geben
"anderen mit gutem Beispiel vorangehen"
Dieses Ziel entspricht meinen Vorstellungen

	1 vollkommen			
	2			
	3			
	4			
	5			
	6			
	7 überhaupt nicht			
	1	2	3	4+5+6+7
Mitglied der Funktions-				
leitung	34	44	12	10
Gruppenleiter	43	31	19	7
Mitglied Gruppenleitg.	27	43	16	14
sonstige Funktionäre	33	37	17	13
keine Funktion	30	38	18	14

Am stärksten ausgeprägt ist dieses Ziel bei den Gruppenleitern und bei den Mitgliedern der Sektionsleitung. Die Rangfolge entspricht den betreffenden Erwartungen der Gruppenmitglieder: Vor allem vom Gruppenleiter wird vorbildliches Verhalten erwartet.

Bemerkenswert ist, daß es zwischen den Mitgliedern der Gruppenleitung und den Studenten, die keine Funktion ausüben, kaum Unterschiede gibt.

Ein weiteres, für die sozialen Beziehungen bedeutsames Ziel, besteht im Streben nach Achtung im Kollektiv.

Tab. 2.-2: Verhaltensziel: Im Kollektiv geachtet sein
Antwortmodell wie Tab. 2.-1

	1	2	3	4+5+6+7
Mitglied der Sektions- leitung	56	39	5	0
Gruppenleiter	41	47	7	5
Mitglied Gruppenleitg.	44	39	9	8
sonstige Funktionen	53	35	7	5
keine Funktion	42	37	13	8

Auch dieses Ziel hat für alle Studenten eine große Bedeutung. Ähnliche Ergebnisse ergeben sich ebenso bei dem folgenden Ziel: "möglichst engen Kontakt zu Menschen haben, um sie zu unterstützen und ihnen zu helfen". Allerdings sind dabei die Unterschiede zwischen den Mitgliedern der Sektionsleitung und den Gruppenleitern noch größer. Offensichtlich sind die Gruppenleiter auf Grund der hohen Anerkennung, die sie in der Gruppe genießen, weniger von ihr abhängig: Sie sind auch dann noch Vorbild, wenn es gilt, in der Gruppe zunächst unpopuläre Maßnahmen durchzuführen, und sie vertreten in der Gruppe auch eher Meinungen, die nicht sofort Beifall finden.

Eine zu starke Orientierung auf die Anerkennung durch das Kollektiv führt dagegen dazu, daß eher "konforme" Meinungen geäußert werden und Handlungen, die von der Gruppe abgelehnt werden, eher unterdrückt werden. Das Bestreben, sich anzupassen

und einzugliedern, kann dann das Bestreben, einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Gruppe zu leisten, unterdrücken. Damit wird aber die Wirksamkeit der Funktionäre, die so motiviert sind, stark eingeengt. Zwischen der Motivation und dem Ansehen in der Gruppe besteht ein Zusammenhang: Mangelndes Ansehen bzw. Konflikte mit der Gruppe führen häufig zu einer Verstärkung der Bestrebungen, sich anzupassen. Studenten, die eine eigene Meinung ausgeprägter vertreten (und in ihrem Verhalten weniger von der aktuellen Reaktion der Gruppenmitglieder abhängig sind), gewinnen an Ansehen, wenn sie - auf lange Sicht gesehen - durch ihr Verhalten zur Entwicklung der Gruppe beitragen. Das gewachsene Ansehen bestärkt sie wiederum in ihrer Selbständigkeit.

Für die Beziehungen zum Lehrkörper ist es wichtig, daß der größte Teil der Studenten vorgibt, kaum danach zu streben, beim Lehrkörper gut angesehen zu sein. Keine Rolle (Pos. 7) spielt dieses Motiv für 33 % der Gruppenleiter und 38 % der "Nicht-funktionäre", eine große Rolle (Pos. 1 + 2) für 9 % der Gruppenleiter und 16 % der "sonstigen" Funktionäre.

3. Kommunikationsfähigkeiten

Für die Ausübung der Funktion sind nicht nur die Motive von Bedeutung. Die Funktionäre müssen auch über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, das was sie anstreben, auch zu erreichen. Funktionen werden vor allem an Studenten mit gut entwickelten Kommunikationsfähigkeiten übertragen. Andererseits stimuliert die Ausübung von Funktionen die Fähigkeitsentwicklung auf vielfältige Art und Weise. In einer Querschnittsuntersuchung wie der SUB können diese beiden Einflüsse (Selektion und Entwicklung) nicht getrennt werden. In der SIS überwog die Wirkung der Selektion. Entwicklungen unter dem Einfluß der FDJ-Arbeit konnten damals zumindest im letzten Studienjahr nicht sicher nachgewiesen werden. Es ist aber anzunehmen, daß auf Grund des allgemein gewachsenen Niveaus der FDJ-Arbeit der Einfluß auf die Entwicklung der Kommunikationsfähigkeiten inzwi-

schen größer geworden ist. Ein Mangel unserer bisher zur Fähigkeitsentwicklung erhobenen Daten besteht darin, daß alle auf der Selbsteinschätzung basieren. Damit werden einige Unterschiede verwischt, weil sich die Funktionäre - wie aus anderen Untersuchungen (siehe z.B. L. Kasek "FDJ und Persönlichkeitsentwicklung von Studenten") bekannt - selbstkritischer einschätzen als die Studenten, die keine Funktionen ausüben. Die folgende Tabelle informiert zunächst über die Fähigkeit, in Diskussionen den Klassenstandpunkt zu vertreten:

Tab. 3.-11 Fähigkeit: Klassenstandpunkt vertreten

"in Diskussionen den Klassenstandpunkt zu vertreten"

Das gelingt mir: 1 in sehr starkem Maße

2

3

4

5

6

7 so gut wie gar nicht

	1	2	3	4+5+6+7
Mitglied der Sektionsleitung	30	57	9	4
Gruppenleiter	30	53	14	3
Mitglied Gruppenltg.	23	45	18	14 !
sonstige Funktionen	30	43	18	9
keine Funktion	21	42	23	14 !

Im allgemeinen sind die Studenten - nach eigener Aussage - gut in der Lage, in Diskussionen den Klassenstandpunkt zu vertreten. Voraussetzung ist natürlich, daß sie einen haben. Es gibt allerdings auch einige ideologisch positiv eingestellte, denen es nur schwer gelingt, in Diskussionen ihren Standpunkt zu vertreten.

Wiederum fällt auf, daß es zwischen den Mitgliedern der Gruppenleitung und den "Nichtfunktionären" nur geringe Unterschiede gibt.

Zwischen dem Entwicklungsniveau der Fähigkeiten und der Aktivität bei der Funktionsausübung bestehen enge Zusammenhänge. Das sei am Beispiel der folgenden Tabelle veranschaulicht:

Tab. 3.-2: Fähigkeitsentwicklung und Aktivität

"in Diskussionen den Klassenstandpunkt zu vertreten"
Antwortmodell wie in Tab. 3.-1

Einstellung zur Funktion	Aktivität	1	2	3	4+5+6+7
gern	sehr aktiv	39	44	12	5
gern	aktiv	24	48	20	8
ungern	aktiv	16	47	20	17
ungern	wenig aktiv	13	29	26	32 11

Ungenügend befähigte Funktionäre können nicht erfolgreich arbeiten. Die ausbleibenden Erfolgserlebnisse beeinträchtigen die Einstellung zur Funktion und - unabhängig davon - die Aktivität. Umgekehrt können Erfolge die Arbeit der Funktionäre stimulieren und die Identifikation mit den übernommenen Aufgaben festigen. Dieser Zusammenhang wird aber durch die gestellten Anforderungen und andere Bedingungen vermittelt (z.B. Niveau der gegenseitigen Unterstützung in der Leitung, Atmosphäre in der Leitung). Auch eine Unterforderung, zuwenig Verantwortung u.ä., können Aktivität und Einstellung zur Funktion beeinträchtigen.

Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich bei allen in der SUS erfaßten Kommunikationsfähigkeiten. Darüber hinaus deuten sich einige Probleme an: Selbst dem größten Teil der Funktionäre gelingt es nicht oder nur mit großer Anstrengung, Fachdiskussionen in der Gruppe auszulösen. Keine Schwierigkeiten haben hierbei (Pos. 1 + 2) 33 % der Gruppenleiter (von den Leistungstärksten sind es ebenfalls nur 45 %) und 32 % der Sektionsleitungsmitglieder; sehr große Schwierigkeiten haben (Pos. 6 + 7) 14 % der Gruppenleiter (5 % leistungsstarke) und 12 % der Sektionsleitungsmitglieder.

Das wird natürlich durch die vorhandenen Kenntnisse beeinflusst. Aber auch die reichliche Hälfte der Funktionäre, die zur Leistungsspitze ihrer Gruppen gehören, hat hierbei Schwierigkeiten. Hier liegt eine wichtige Ursache für das geringe Niveau des Meinungsstreites in einigen Gruppen.

Größere Schwierigkeiten treten auch auf, wenn es gilt, in Fachdiskussionen eigene Gedanken vorzutragen und sein Wissen weiterzuvermitteln. Andere Untersuchungen weisen darauf hin, daß bei politischen Diskussionen ähnliche Probleme auftreten. Deshalb sollte diesen Fähigkeiten bei der Anleitung der Funktionäre unbedingt größte Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dabei sollten theoretische Erörterungen eng mit praktischen Übungen verbunden werden (z.B., indem regelmäßig einige Funktionäre beauftragt werden, die Diskussionen in der Schulungsgruppe zu leiten).

4. Kommunikation in der Gruppe

Nachdem einige Ergebnisse zu zwei wichtigen persönlichkeits-internen Bedingungen (auf eine dritte Gruppe - die Kenntnisse - konnte nicht eingegangen werden, weil in der SUS dazu keine Daten erhoben wurden) dargestellt wurden, soll jetzt untersucht werden, wie die Ausübung der Funktion die soziale Kommunikation beeinflusst. Dabei muß die unterschiedliche Ausprägung von Fähigkeiten, Motiven und Einstellungen immer mitbeachtet werden, auch wenn darauf nicht explizit hingewiesen wird.

Von besonderer Bedeutung für die Kommunikationsbeziehungen innerhalb der Gruppe ist die Aufgabenverteilung zwischen Leitung und Gruppe. Die wichtigsten Funktionen der Gruppenleitung und des Gruppenleiters sollen daher zunächst angeführt werden:

- Die Gruppenleitung ist gegenüber der FDJ-Sektionsleitung für die Arbeit der Gruppe verantwortlich. Sie wird von dieser angeleitet und muß an diese berichten.
- Die Gruppenleitung muß Beschlüsse übergeordneter Leitungen auf die Situation in der Gruppe anwenden und deren Verwirklichung leiten.
- Sie ist für die regelmäßige und qualifizierte Durchführung von FDJ-Mitgliederversammlung und FDJ-Studienjahr verantwortlich.
- Sie wird vom Lehrkörper als Repräsentant der Gruppe angesehen. In den studentischen FDJ-Gruppenleitungen sind staatliche und

gesellschaftliche Leitung zu einer personellen Einheit verschmelzen. Daraus ergibt sich, daß sich vor allem die Seminargruppenberater in allen wichtigen Fragen mit der Gruppenleitung beraten und diese auch rechenschaftspflichtig machen (z.B. bei schlechter Studiendisziplin der Gruppenmitglieder). Aus diesem de facto vorhandenen doppelten Unterstellungsverhältnis können sich Konflikte ergeben, wenn die Forderungen des Lehrkörpers und der übergeordneten FDJ-Leitung nicht in die gleiche Richtung gehen.

- Die FDJ-Gruppenleitung ist für die Entwicklung der Gruppe und für die Selbsterziehung der Gruppenmitglieder verantwortlich. Sie muß daher regelmäßig den Entwicklungsstand in der Gruppe analysieren und eigene Initiative bei der Festlegung von Maßnahmen, die die Kollektiventwicklung stimulieren, entwickeln.
- Die Gruppenmitglieder erwarten von ihrer Leitung, daß sie ihre Interessen "nach außen" vertritt und sich auch bei der Gestaltung des Gruppenlebens bemüht, den Interessen der Gruppenmitglieder Rechnung zu tragen. Die Gruppenmitglieder haben vielfältige Einflußmöglichkeiten auf die Leitung (von der offen vorgetragenen Kritik in der Mitgliederversammlung und der Weigerung, bestimmte Beschlüsse der Leitung durchzuführen, bis zum dauerhaften Entzug von Prestige und Anerkennung sowie personellen Veränderungen bei der nächsten Wahl). Auch daraus können sich Konflikte ergeben, wenn die Interessen der Gruppenmitglieder nicht mit den Beschlüssen der übergeordneten Leitungen bzw. des Lehrkörpers zusammenlaufen.
- Schließlich muß die Gruppenleitung die Arbeit ihrer Mitglieder koordinieren und kontrollieren und sich bemühen, ihre Stellung in der Gruppe ständig zu festigen, um ihren Einfluß zu erhöhen.

Die Erfüllung dieser Aufgaben erfordert die Entwicklung vielfältiger Kommunikationsbeziehungen, die in den folgenden Abschnitten analysiert werden sollen.

Am nachhaltigsten beeinflußt die Funktion die Entwicklung der Sozialbeziehungen in der eigenen Seminargruppe. Die in der folgenden Tabelle dargestellten Unterschiede in der Beurteilung

der Atmosphäre in der Gruppe resultieren aus einer unterschiedlichen Integration in die Gruppe. Je besser die Studenten in ihre Gruppen integriert sind, desto positiver bewerten sie die Atmosphäre in ihren Gruppen.

Tab. 4.1: Gruppenatmosphäre

"In meiner FDJ-Gruppe herrscht eine kritisch-konstruktive und zugleich freundschaftliche Atmosphäre."

Das stimmt: 1 vollkommen
2
3
4
5
6
7 überhaupt nicht

	1+2	3	4	5+6+7
Mitglied der Sektionsleitung	35 !	29	15	21 !
Gruppenleiter	43	33	14	10
Mitglied Gruppenltg.	40	30	15	15
sonstige Funktionen	44	26	19	12
keine Funktion	43	26	15	16

Es fällt auf, daß - wie bei früheren Untersuchungen (PAS) - ein Teil der Mitglieder der Sektionsleitungen die Atmosphäre in ihrer Gruppe betont kritisch beurteilt. Das deutet auf eine mangelnde Einbeziehung eines Teils dieser Funktionäre in die Arbeit der Gruppen hin. Daraus ergeben sich verschiedene Konflikte, die sich häufig negativ auf die Arbeit der Gruppen und auch der Sektionsleitung auswirken.

Am positivsten urteilen - wie in anderen Untersuchungen - die Gruppenleiter. Ihr Status hängt stark von der Studienleistung ab. Leistungsstarke Gruppenleiter arbeiten im Jugendverband offensichtlich wesentlich erfolgreicher als Gruppenleiter mit nur durchschnittlichen Leistungen: Sie beurteilen die Atmosphäre wesentlich positiver als die Gruppenleiter mit durchschnittlichen Leistungen. Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich auch bei

den Gruppenleitungsmitgliedern. Ein hohes Ansehen der Gruppenleitung ist eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit. Dieses hängt jedoch stark von den Studienleistungen der Leitungsmitglieder und vor allem des Gruppenleiters ab. Diese Ergebnisse bestätigen, daß es richtig ist, bei der Auswahl von Funktionären sehr viel Wert auf die Studienleistungen zu legen. Die Gruppenatmosphäre wirkt auf die Einstellung der Funktionäre zu ihren Aufgaben zurück:

Tab. 4.-2: Gruppenatmosphäre und Einstellung zur Funktion
Indikator siehe Tab. 4.-1

	1+2	3	4	5+6+7
Funktion gern (Pos. 1+2)	49	25	14	9
Funktion nicht gern (Pos. 3+4)	32	28	16	24

Funktionäre, die sich mit ihren Aufgaben identifizieren, sind aktiver und entwickeln mehr Initiative. Damit wird die Entwicklung der Gruppe vorangetrieben, Erfolge stellen sich ein. Bleiben die Erfolge aus (oft auf Grund mangelnder Leitungsarbeit), verlieren die Funktionäre die Lust, und sie identifizieren sich zunehmend weniger mit ihren Aufgaben.

Auch durch die folgende Tabelle wird bestätigt, daß die Gruppenfunktionäre überdurchschnittlich gut in ihre Kollektive integriert sind.

Tab. 4.-3: Kontakte mit Gruppenmitgliedern

"Gehören Sie einem festen Kreis von Gesprächspartnern an, der sich mehr oder weniger regelmäßig trifft und Diskussionen über politische, fachliche oder kulturelle Probleme führt?"

Beteiligen sich an diesen Gesprächen folgende Personen?

- Studenten der eigenen Gruppe"

1 ja, meist

2 ja, hin und wieder

3 nein, nie

	1	2	3
Mitglied der Sektions- leitung	84	6	10 !
Gruppenleiter	85	15	0 !
Mitglied Gruppenltg.	75	23	2
sonstige Funktionen	81	17	1
keine Funktion	75	19	6

Berücksichtigt man noch, daß 72 % der Sektionsleitungsmitglieder, 60 % der Gruppenleiter, 39 % der Gruppenleitungsmitglieder, 45 % der "sonstigen Funktionäre" und 36 % der Studenten, die keine Funktion im Jugendverband ausüben, solchen festen Gesprächskreisen angehören, werden die Unterschiede noch augenfälliger. Die Gruppenleiter kommunizieren viel häufiger mit Studenten ihrer Gruppe als die Leitungsmitglieder und diese wieder häufiger als die Studenten ohne Funktion.

Die Tabelle zeigt auch deutlich, daß ein kleiner Teil der Sektionsleitungsmitglieder in ihren Gruppen nicht integriert ist. Dabei sind verschiedene Ursachen zu vermuten:

- Konflikte zwischen Sektionsleitung und Gruppenleitung
- ungenügende Information der Gruppenmitglieder über die Arbeit der Sektionsleitungsmitglieder außerhalb der Gruppe und infolgedessen zu geringe Anerkennung dieser Arbeit
- Überlastung der Sektionsleitungsmitglieder und infolgedessen zu geringe Mitarbeit in der eigenen Gruppe (Die Gruppenmitglieder erleben es z.T. als Widerspruch, daß die Mitglieder

der Sektionsleitung, die an sie hohe Forderungen stellen, nur einen relativ geringen Beitrag zur Arbeit der Gruppe leisten.)

In den meisten Gruppen gelingt es aber, diese Schwierigkeiten zu überwinden und auch die Sektionsleitungsmitglieder voll in die Gruppe zu integrieren.

Die Integration in die Gruppe beeinflusst auch stark die Einstellung zur Funktion und falls diese negativ ist, auch die Aktivität in der Gruppe. Funktionäre, die ihre Funktionen gern ausüben, sind fast ausnahmslos in ihre Gruppen integriert. Ihre Aktivität ist unabhängig von der Intensität dieser Kontakte. Dagegen sind von denen, die ihre Funktion ungern ausüben, die Nichtintegrierten auch nicht aktiv.

Das in den Gruppen vorhandene Integrationsgefälle (die Funktionäre sind stärker eingebunden und kommunizieren häufiger untereinander) ist Folge der Funktionsteilung und gleichzeitig eine Ursache für die geringe Aktivität eines kleinen Teils der Studenten im Jugendverband.

Diese Integrationsunterschiede zeigen sich auch bei einer Reihe anderer Indikatoren: Vor allem die Gruppenleiter fühlen sich in ihren Gruppen wohl. (Wieder besteht ein enger Zusammenhang zwischen Einstellung zur Funktion und Wohlfühlen in der Gruppe und bei den zu ihren Aufgaben negativ eingestellten auch zwischen Wohlfühlen und Aktivität.)

Die Gruppenleiter und die Leitungsmitglieder identifizieren sich natürlich auch weit häufiger als die anderen Gruppenmitglieder mit der Gruppenleitung. Die Identifikation mit der Gruppenleitung beeinflusst wiederum sowohl die Einstellung zur Funktion als auch die Aktivität.

Leider wurden in der SUS die Kommunikationsinhalte nicht mit erfaßt. Auch hierbei müßte es einen engen Zusammenhang mit der Funktion geben.

Das Integrationsgefälle in den Gruppen wirkt sich vielfältig aus. So werden zum Beispiel die Funktionäre (vor allem die Gruppenleiter) bei schlechter Studiendisziplin und Studienhaltung stärker kritisiert als sich ebenso verhaltende Nichtfunktionäre. Das wiederum ist eine Ursache dafür, daß die Funktionäre in den Lehrveranstaltungen weit intensiver mitarbeiten als die

Nichtfunktionäre. So arbeiten 42 % der Gruppenleiter, die sich nach ihrer Studienleistung zum ersten Drittel ihrer Gruppen zählen, in den Lehrveranstaltungen sehr aktiv mit (Pos. 1). Von den ebenso leistungsstarken Nichtfunktionären sind es nur 25 %.

Die Gruppenleiter und mit Abstand auch die Leitungsmitglieder nehmen auch häufiger an der Arbeit von Studiengruppen teil und bewerten diese auch positiver als die Nichtfunktionäre.

5. Kommunikation mit dem Lehrkörper

Im Vergleich zur SIS arbeiten FDJ und Lehrkörper besser zusammen. Zwischen den Sektionen gibt es dabei aber erhebliche Unterschiede. Während zum Beispiel an der Sektion Mathematik der KMU die FDJ-GOL eng mit der Sektionsleitung zusammenarbeitet, bestehen an der Sektion Wirtschaftswissenschaften der KMU offensichtlich größere Spannungen.

Wie schon in der SIS zeigte sich, daß konfliktbehaftete Beziehungen zum Lehrkörper dazu führen können, daß sich die Funktionäre weniger mit ihren Aufgaben identifizieren.

Wiederum zeigt sich, daß sich die Beziehungen zwischen den verschiedenen Funktionären und Angehörigen des Lehrkörpers in erster Linie aus der sachlichen Kooperation bei der Erziehung der Studenten entwickeln.

Mit dem Seminargruppenberater sprechen die Gruppenleiter über alle von uns angezielten Fragen am häufigsten. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen der FDJ-Arbeit in der Gruppe (88 % der Gruppenleiter und 76 % der Leitungsmitglieder haben darüber mit dem Seminargruppenberater öfter gesprochen), inhaltliche Fragen von Lehrveranstaltungen (darüber haben 77 % der Gruppenleiter öfter gesprochen), organisatorische Probleme der Lehrveranstaltungen und politisch-weltanschauliche Fragen (darüber haben je 67 % der Gruppenleiter öfter gesprochen). An solchen Gesprächen nehmen häufig auch die Mitglieder der Gruppenleitung teil. Über persönliche Fragen haben dagegen nur die Gruppenleiter häufiger als die Nichtfunktionäre mit den Seminargruppen-

Tab. 5.-1: Kommunikation mit dem Seminargruppenberater

"Haben Sie in diesem Studienjahr mit Ihrem Seminargruppenberater bereits über folgende Fragen gesprochen?"

- 1 ja, öfter
- 2 ja, einmal
- 3 nie gesprochen

Pos. 1 und in () Pos. 2

	Gruppen- leiter	Gru.Leit. Mitglied	Nicht- funktionäre
Inhalt von Lehrveranstaltungen	77 (19)	71 (18)	56 (26)
Fragen der FDJ-Arbeit in der Gruppe	88 (7) 1	76 (15)	56 (22)
organisatorische Fragen von Lehrveranstaltungen	67 (19)	60 (23)	52 (27)
politisch-weltanschauliche Fragen	67 (16)	48 (23)	38 (23)
persönliche Fragen	37 (30)	22 (30)	25 (29)
kulturelle Fragen	28 (37)	35 (23) 1	20 (24)
fachliche Probleme, die über die Lehrveranstaltungen hinaus interessieren	37 (19)	19 (24)	21 (20)

beratern gesprochen (37 % öfter). Gespräche zwischen dem Seminargruppenberater und Studenten werden auch angebahnt, wenn das Verhalten dieser Studenten Anlaß zu Kritik bot. Im Mittelpunkt solcher Gespräche stehen vor allem persönliche Fragen (offenkundig, um die Ursachen für das kritikwürdige Verhalten kennenzulernen). Bedingt durch diese enge Zusammenarbeit fühlen sich die Gruppenleiter (67 %) etwas häufiger als die Mitglieder der Sektionsleitung und die Nichtfunktionäre (je 58 %) mit dem Seminargruppenberater freundschaftlich verbunden. Solche persönlicheren Beziehungen entwickeln sich aber nur, wenn es gelingt, bei der Lösung der sachlichen Aufgaben konstruktiv zusammenzuarbeiten. Entscheidend ist dabei der Inhalt der Gespräche, nicht deren Häufigkeit.

Die Gruppenleiter sprechen auch mit anderen Lehrkräften (außer dem Seminargruppenberater) über den Inhalt und organisatorische Probleme von Lehrveranstaltungen sowie über Fragen der FDJ-Arbeit in der Gruppe häufiger als ihre Kommilitonen.

Über kulturelle Fragen, fachliche Probleme über die Lehrveranstaltungen hinaus, politisch-weltanschauliche Fragen und persönliche Belange sprechen die Mitglieder der Sektionsleitung am häufigsten mit Lehrkräften (außer dem Seminargruppenberater). Allerdings finden solche Gespräche seltener und weniger planmäßig statt als entsprechende Unterhaltungen zwischen Gruppenleitung und Seminargruppenberater.

Insgesamt sind die Beziehungen der Sektionsleitungsmitglieder zu Angehörigen des Lehrkörpers widerspruchsvoller als die Beziehungen der Gruppenleiter zum Lehrkörper. So sagen zum Beispiel 78 % der Gruppenleiter vorbehaltlos oder mit geringen Einschränkungen, daß ihre Leistungen gerecht beurteilt werden (Pos. 1 + 2), von den Sektionsleitungsmitgliedern sind es nur 62 %. Sie urteilen hierbei sogar kritischer als die "Nichtfunktionäre" (68 %). Auch die Atmosphäre zwischen Lehrkörper und Studenten beurteilen die Sektionsleitungsmitglieder relativ kritisch. Das deutet darauf hin, daß die Sektionsleitungen weniger erfolgreich mit Angehörigen des Lehrkörpers (vor allem mit der staatlichen Sektionsleitung) zusammenarbeiten als die Gruppenleitungen mit dem Seminargruppenberater.

Bei der Ausübung ihrer Funktion haben vor allem die Sektionsleitungsmitglieder und auch die Gruppenleiter Gelegenheit, Forschungsstudenten und jüngere Assistenten kennenzulernen. Daraus entwickeln sich zum Teil freundschaftliche Beziehungen. So sprechen 42 % der Sektionsleitungsmitglieder und 29 % der Gruppenleiter mehr oder weniger regelmäßig mit Forschungsstudenten über sie interessierende Fragen. Solche Kontakte haben großen Einfluß auf die Persönlichkeitsentwicklung der Funktionäre. Sie tragen dazu bei, ihren Horizont zu weiten, vermitteln Erfahrungen und sind eine Ursache für den Leistungsvorteil der Funktionäre (siehe dazu L. Kasak "FDJ und Leistungsverhalten").

6. Kommunikation mit Freunden, Bekannten usw.

Auch über die unmittelbaren Anforderungen der übernommenen Aufgaben hinaus sind die Funktionäre sozial aktiver. Das ist teilweise eine Folge der besseren Möglichkeiten zum Kennenlernen geeigneter Partner. Offensichtlich werden aber auch sozial Aktivere häufiger mit Funktionen betraut. Da auch diese vielfältigen "informellen" Sozialbeziehungen Einfluß auf die gesellschaftliche Arbeit der Funktionäre haben, sollen sie kurz dargestellt werden. Leider ist es nicht möglich, die Gesprächsinhalte zu analysieren. Vor allem die Gruppenleiter haben vielfältige Verbindungen zu Studenten anderer Gruppen, die Sektionsleitungsmitglieder dagegen nicht häufiger als die "Nichtfunktionäre". Das ist erstaunlich, weil sich ja die Sektionsleitung aus Mitgliedern vieler Gruppen zusammensetzt. Offensichtlich entwickeln sich in den meisten Sektionsleitungen die persönlichen Beziehungen zwischen den Mitgliedern nur sporadisch. Damit wird aber die Geschlossenheit dieser Leitungen beeinträchtigt (und damit letztlich ihre Ausstrahlung).

Dagegen versucht ein Teil der wenig aktiven (und zur Funktion negativ eingestellten) Funktionäre, seine geringen Bindungen in der Gruppe durch verstärkte Kommunikation mit Studenten, die nicht der eigenen Gruppe angehören, auszugleichen.

An den Gesprächskreisen der Gruppenleiter nehmen bei 92 % FDJ-Funktionäre mehr oder weniger regelmäßig teil, bei den Sektionsleitungsmitgliedern sind es 87 %, bei den Nichtfunktionären 64 % (aber weniger regelmäßig). Bezüglich der Intensität geselligen Beisammenseins mit Freunden gibt es kaum Abhängigkeiten von der Funktion. Die größere soziale Aktivität der Funktionäre äußert sich vor allem in der Zugehörigkeit zu festen Gesprächskreisen und bei fachlichen und politischen Diskussionen.

Das gilt sinngemäß auch für den Familienstand.

Nur die Mitglieder der Sektionsleitung (86 %) sind überdurchschnittlich häufig ledig (gesamt 79 %). Sonst gibt es auch hierbei kaum Abhängigkeiten von der Funktion.

Verheiratete üben ihre Funktion etwas weniger gern aus (desgl. Funktionäre, die einen festen Partner haben) und sind, wenn sie ihre Funktion ungern ausüben, bedeutend weniger aktiv als Ledige.

Tab. 6.-1: Kommunikation mit Freunden

"Wie gern möchten Sie die folgenden Tätigkeiten ausüben?" (Wunsch)

"Wie gern haben Sie die folgenden Freizeitbeschäftigungen tatsächlich ausgeübt?" (Ist)

Ich möchte	Das habe ich 1976
1 sehr gern	1 sehr oft getan
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7 nicht gern	7 überhaupt nicht getan

-mit anderen gesellig beisammen sein (sich unterhalten, feiern u.ä.)

Pos. 1 + 2 und in () Pos. 1

	Wunsch	Ist
Mitglied der Sektionsleitung	79 (34)	55 (17)
Gruppenleiter	68 (37)	38 (15)
Mitglied Gruppenltg.	74 (30)	39 (12)
sonstige Funktionen	76 (29)	41 (12)
keine Funktion	75 (32)	47 (14)

Bei Funktionären, die ihre Funktionen gern ausüben, gibt es keinen Zusammenhang zwischen Familienstand und Aktivität.

Im Wohnheim sind vor allem die Gruppenleiter und die "sonstigen Funktionäre" (dazu gehören auch die Mitglieder der Heimaktive) aktiv.

Wie in anderen Untersuchungen konstatierte geringe Wirksamkeit der Funktionäre im Wohnheim ist nicht Folge einer Isolierung bzw. zu geringer Kommunikation, sondern der nicht nur aufs Wohnheim bezogene Trennung zwischen "Alltagsverhalten" und FDJ-Arbeit.

An Veranstaltungen des FDJ-Klubs nehmen 50 % der Gruppenleiter gern und 2 % (!) ungern teil. Von den Mitgliedern der Sektionsleitung nehmen 57 % gern und 16 % ungern teil (Gruppenleitungs-

mitglieder 44 % gern, 12 % ungern; sonstige Funktionäre 43 % gern, 11 % ungern und Nichtfunktionäre 47 % gern und 15 % ungern).

Von den überdurchschnittlich leistungsstarken Gruppenleitern nimmt kein einziger ungern an Klubveranstaltungen teil. Insgesamt wählen die Gruppenleiter stärker aus und lassen sich bei FDJ-Aktivitäten, die ihre Funktion nicht unmittelbar berühren, stärker von ihren Einstellungen leiten als ihre Kommitteons.

An kirchlichen Veranstaltungen haben 86 % der Sektionsleitungsmitglieder und 83 % der Gruppenleiter nie teilgenommen (gesamt 79 %). Einige Funktionäre nehmen wahrscheinlich an solchen Veranstaltungen (allerdings sehr selten) nicht aus weltanschaulichen Gründen sondern aus einer Art "Heugier" teil. Dabei nehmen Leistungsstarke etwas häufiger teil als Leistungsschwache.